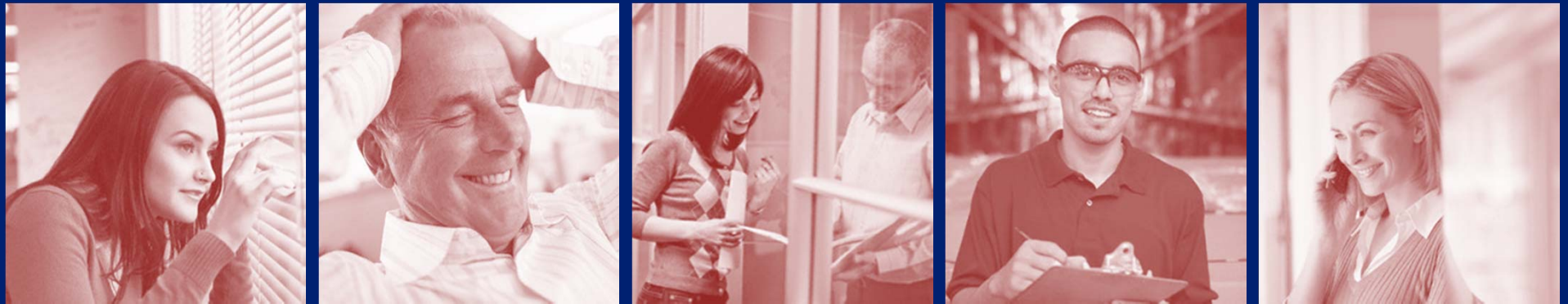


Trust Index® Lernendenbefragung 2020

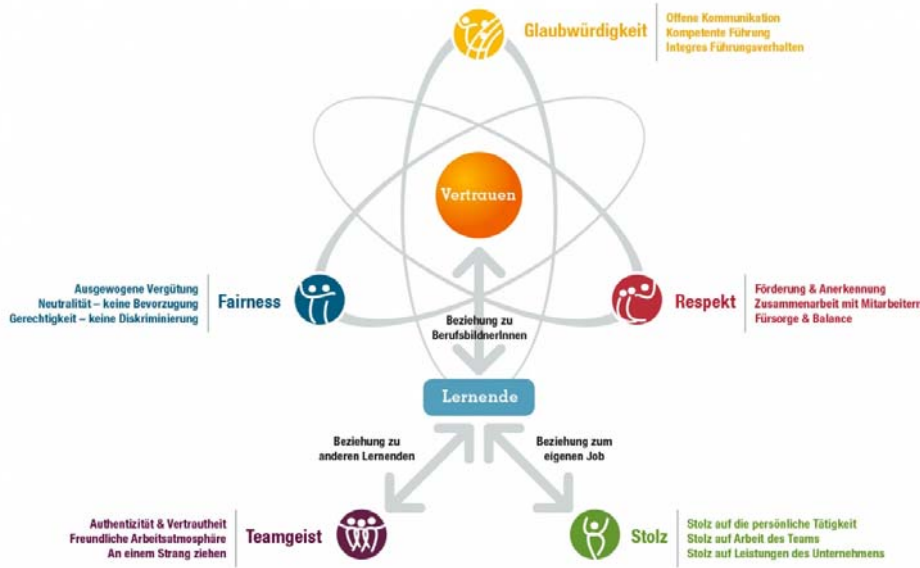


Reusspark

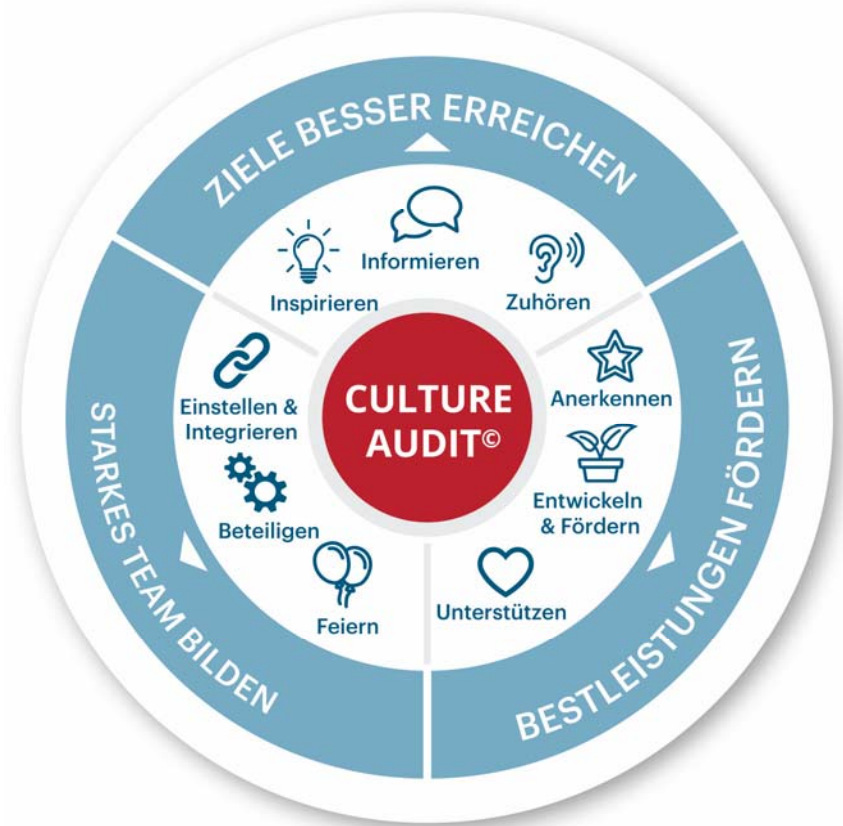
Ergebnisse Lernende und Praktikanten

Zwei Perspektiven

Trust Index[©] Lernendenbefragung *Lernende*



Ausbildungskonzept *Berufsbildung*



Zusammenfassung Lernendenbefragung

Rücklauf

Die Lernendenbefragung erzielte im Reusspark mit 72% eine gute Rücklaufquote. In Befragungen, die über die private E-Mail Adresse geteilt werden, erzielen selten so hohe Rücklaufquoten.

Lernendenindex

Auch wenn der Lernendenindex von 76% mit 7% Punkte unter dem externen Benchmark liegt, zeigt der Reusspark mit diesem Ergebnis, dass er ein hervorragender Ausbildungsplatz ist, wobei die Werte der Lernenden (75%) unter denen der Praktikanten (84%) liegen.

Great Start / Ergebnisse

Die Lernenden fühlen sich in Entscheidungen einbezogen (84%) und können sich mit jeder Frage an die Berufsbildnerinnen wenden (92%). 87% der Lernenden geben an, dass sie einen bedeutsamen Beitrag leisten können.

Ausbildungskonzept

Die positive Arbeitsplatzkultur bestärkt sich durch die Kennzahlen im Ausbildungskonzept, mit einer 100%-igen Abschlussquote und nur sehr wenigen Lehrabbrüchen. Dies wird sicherlich durch die Selektionswoche sowie der Warm-Up Wochen, in denen u.a. die Werte vermittelt werden, gestärkt.

Benchmarks

Die absoluten Werte zu jeder Frage sind nur eine Sichtweise auf Ihre Resultate. Die Benchmarks ermöglichen nachzuvollziehen, wie das Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen abschneidet und helfen so, Stärken und Themenbereiche zu identifizieren.

Beste Lehrbetriebe der Schweiz 2017 - 2019



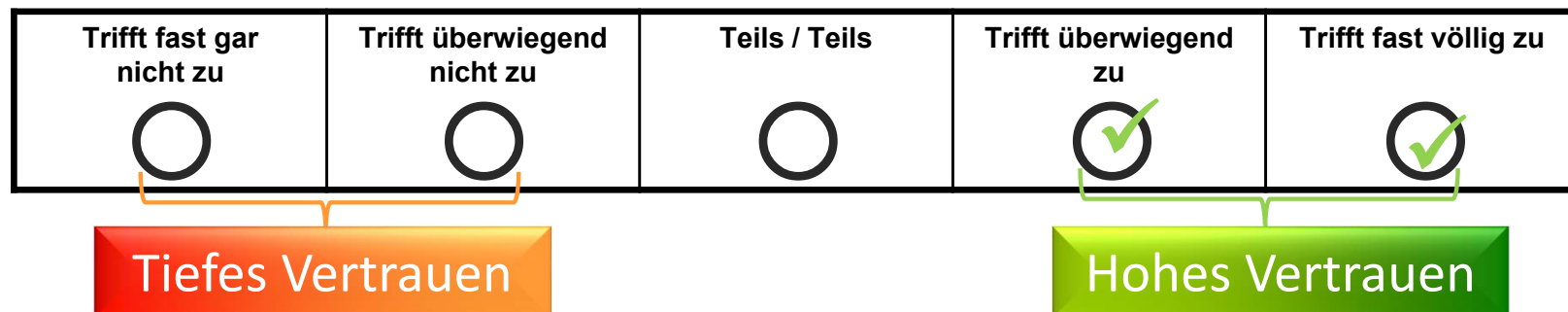
Organisation
Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG
Graubündner Kantonalbank
Lidl Schweiz
login Berufsbildung AG
100pro! berufsbildung liechtenstein
Amplifon AG
Bundesamt für Informatik und Telekommunikation BIT
Empa
Ivoclar Vivadent AG
KPT
PostFinance AG - CCYP
Repower AG
SCHURTER AG
Transports publics de la Région Lausannoise S.A.
Alterszentrum Spycher / Spitex
armasuisse Bundesamt für Rüstung
Bau- und Verkehrsdirektion des Kantons Bern
Eiger Selfness Hotel / Heller Gastro AG

Eiger Selfness Hotel / Heller Gastro AG
EMS-CHEMIE AG
Franke Schweiz AG
IKEA AG
Lonza AG
ÖKK
Schulthess Maschinen AG
Securiton AG
SIX
Spital STS AG
Vebeago AG

Leitfaden zu den Resultaten

Statements: Die 28 Statements sind in die fünf Dimensionen des Great Place to Work® Model® gruppiert, welche auf Robert Levering's Definition eines "Great Place to Work" basieren, also einem Arbeitsumfeld "an dem man Vorgesetzten vertraut, Stolz auf die eigene Arbeit ist und Spass mit den Arbeitskollegen hat".

Prozentwerte: Die Prozentwerte bilden die Antworten der Lernenden zu jeder Frage ab. Die Lernenden wählen zwischen fünf Antwortmöglichkeiten von "trifft fast gar nicht zu" bis "trifft fast völlig zu". Positive Antworten zeigen den Anteil derer, die die Frage durch das Ankreuzen von "trifft überwiegend zu" oder "trifft fast völlig zu" gewählt haben.



Symbole zu einzelnen Ergebnissen

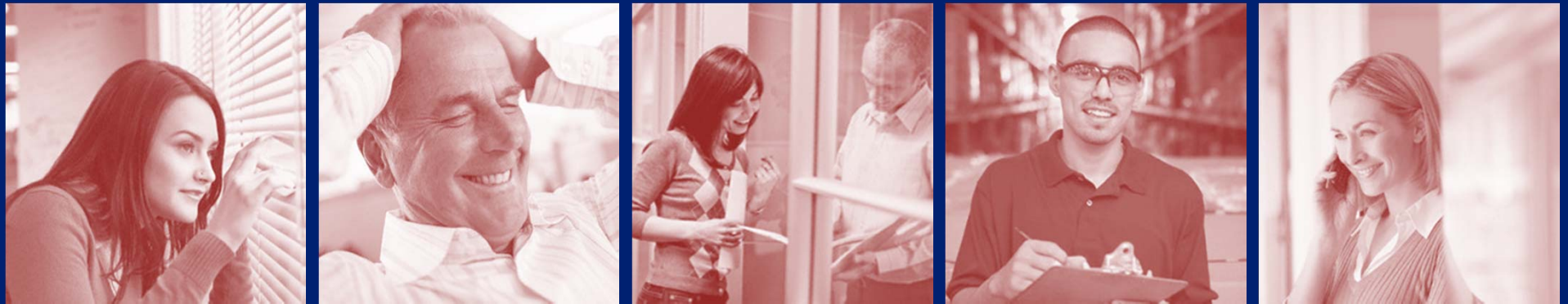
Besonders gute oder schlechte Ergebnisse werden mit den folgenden Symbolen ausgezeichnet.



Dieses Thema nimmt das Kaderteam unter die Lupe



Das sind ausserordentlich hohe und gute Werte.



Ergebnisse

Hintergrund

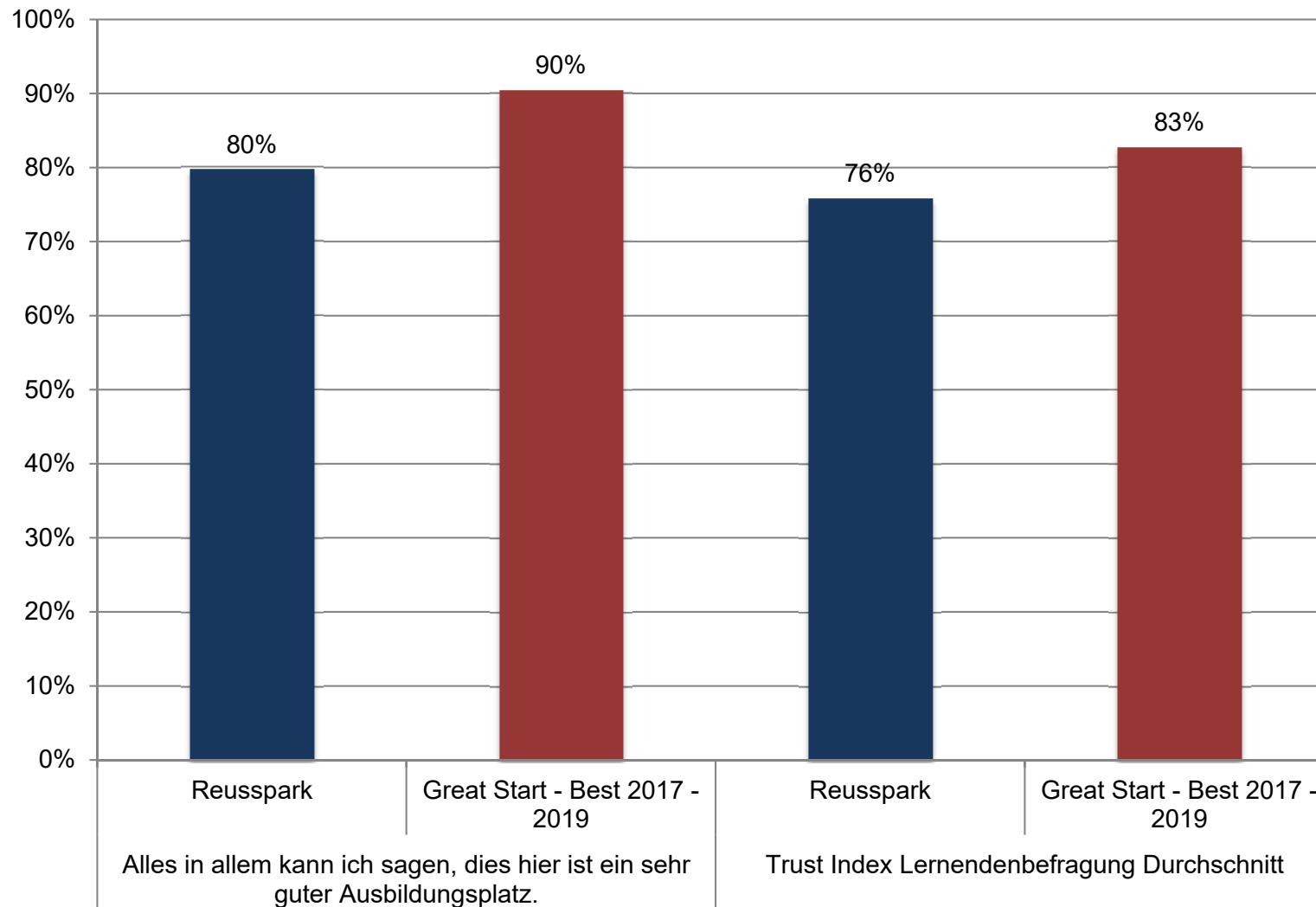
Berichtseinheit:	Reusspark
Teilnehmende:	65
Form:	Online
Minimum Anzahl Antworten*:	5
Rücklaufquote:	72%

*Wichtiger Hinweis in Bezug auf die folgenden Grafiken:

Antwortkategorien mit einem Ergebnis „X“ haben weniger als die erforderliche Anzahl von Teilnehmenden an der Umfrage, weshalb die Ergebnisse nicht angezeigt werden.

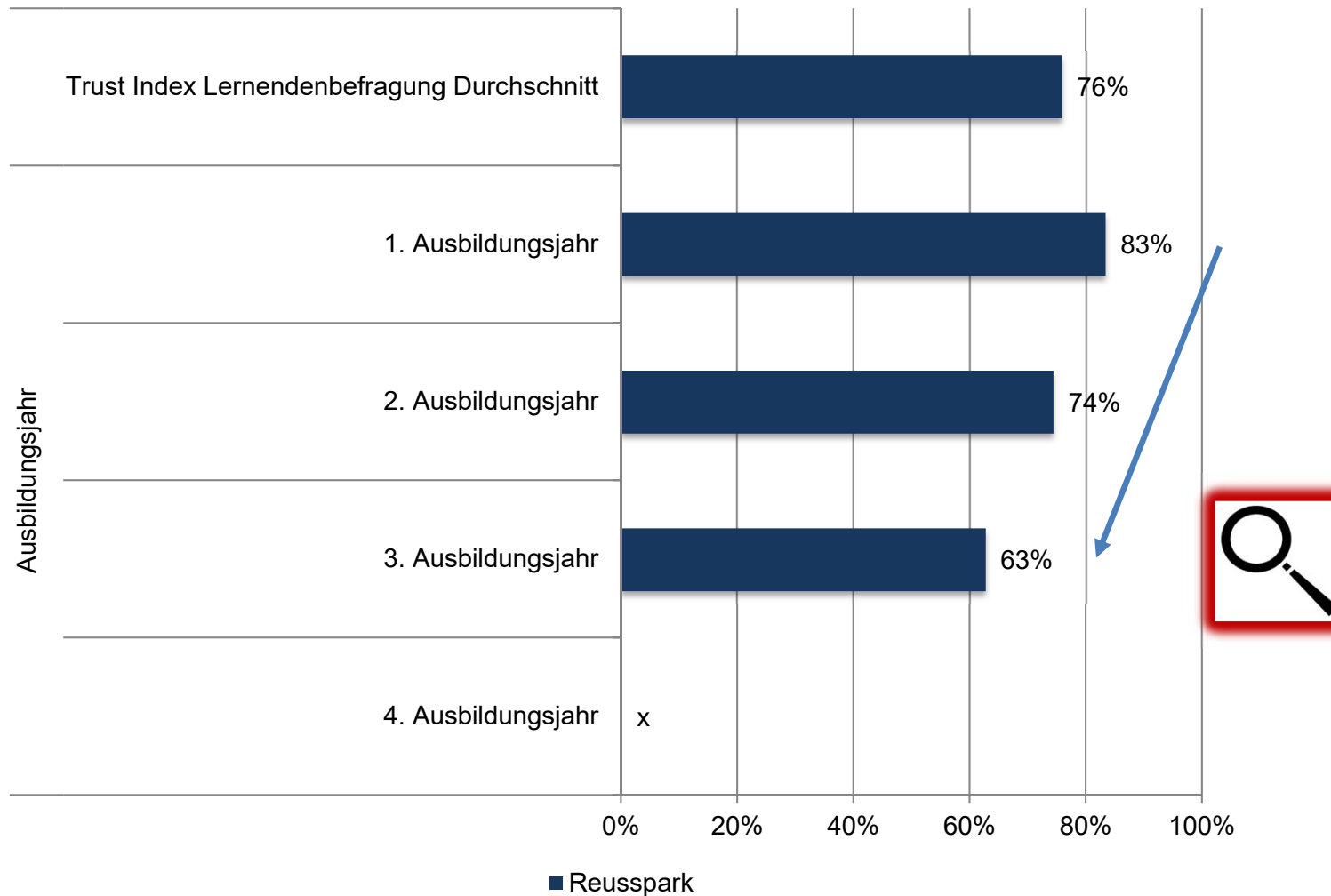
Hauptthemen Lernendenbefragung

Der Vertrauensindex liegt bei 76%. Das heisst, über alle gestellten Fragen hinweg, haben knapp 8 von 10 Mitarbeitenden unsere Arbeitskultur als sehr positiv bewertet. 80% sagen, dass der RP ein guter Arbeitsplatz ist.



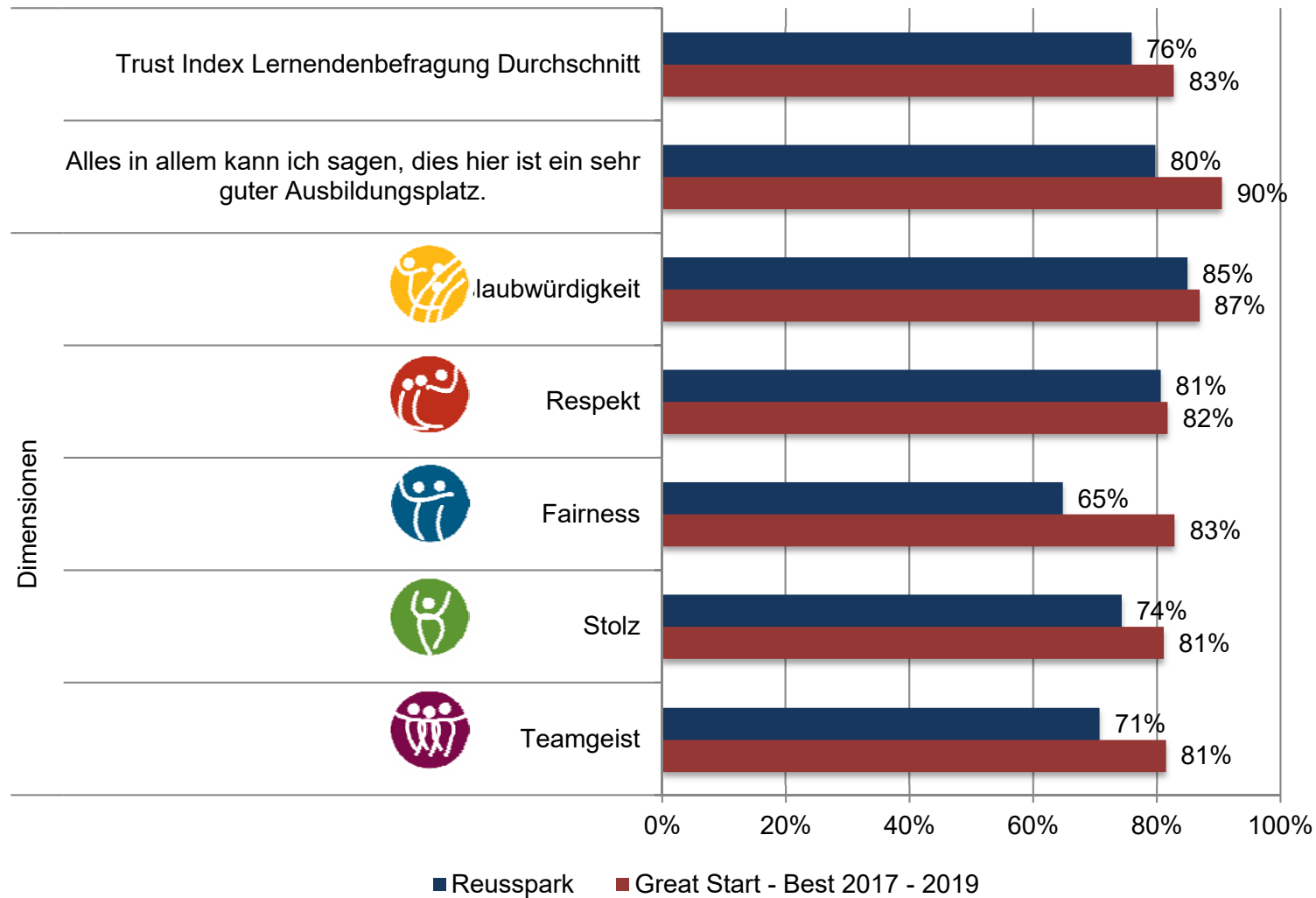
Trust Index® Lernendenbefragung – Demografische Eigenschaften

Die Zufriedenheit bei den Lernenden im 3. Ausbildungsjahr liegt unter dem Branchendurchschnitt.



Hauptthemen und Dimensionen

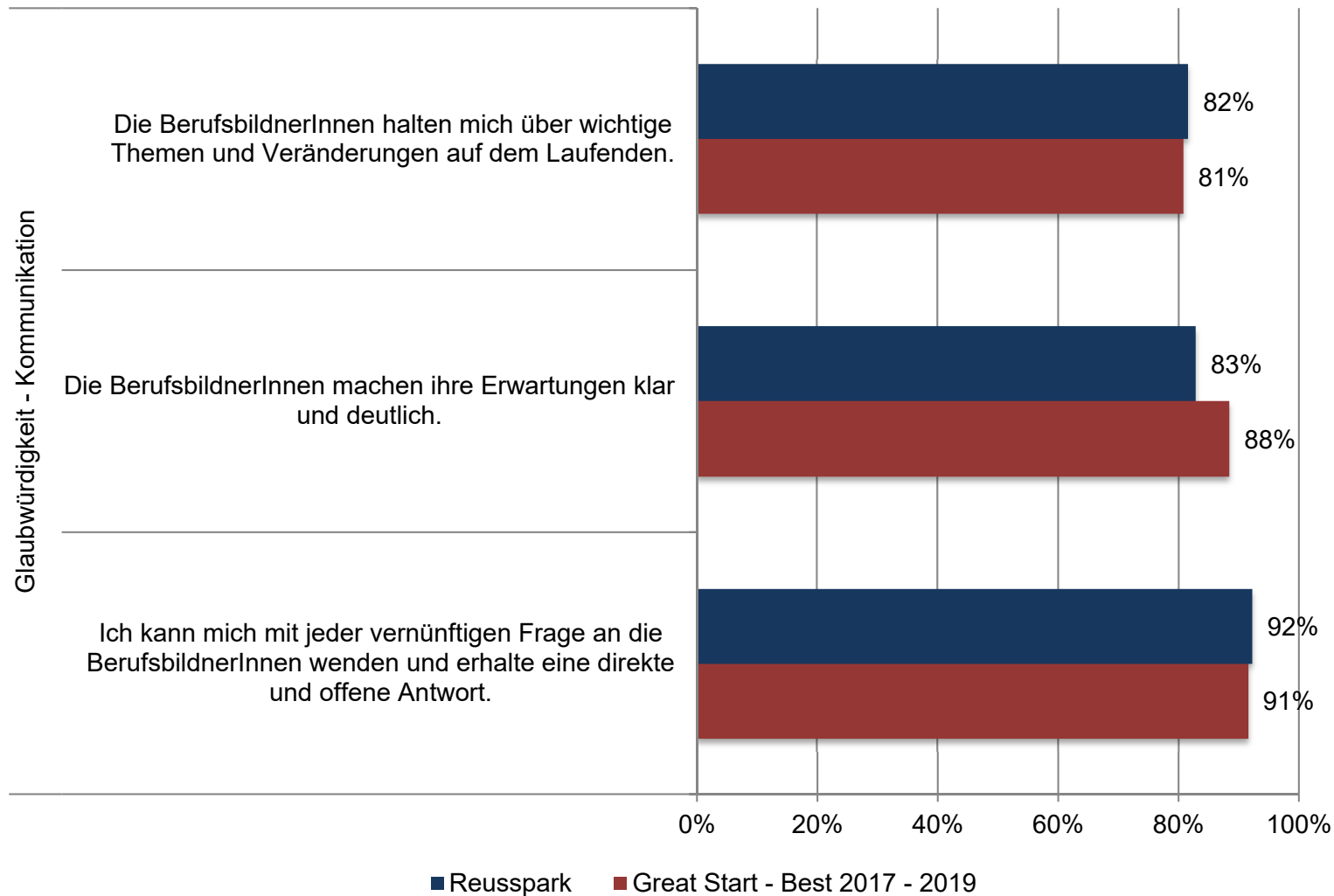
Die höchsten Werte erzielt der Reusspark als Ausbildungsbetrieb bei der Dimension Glaubwürdigkeit, gefolgt von der Dimension Teamgeist. Bei der Dimension Fairness weisen wir die tiefsten Werte auf.





Glaubwürdigkeit – Kommunikation

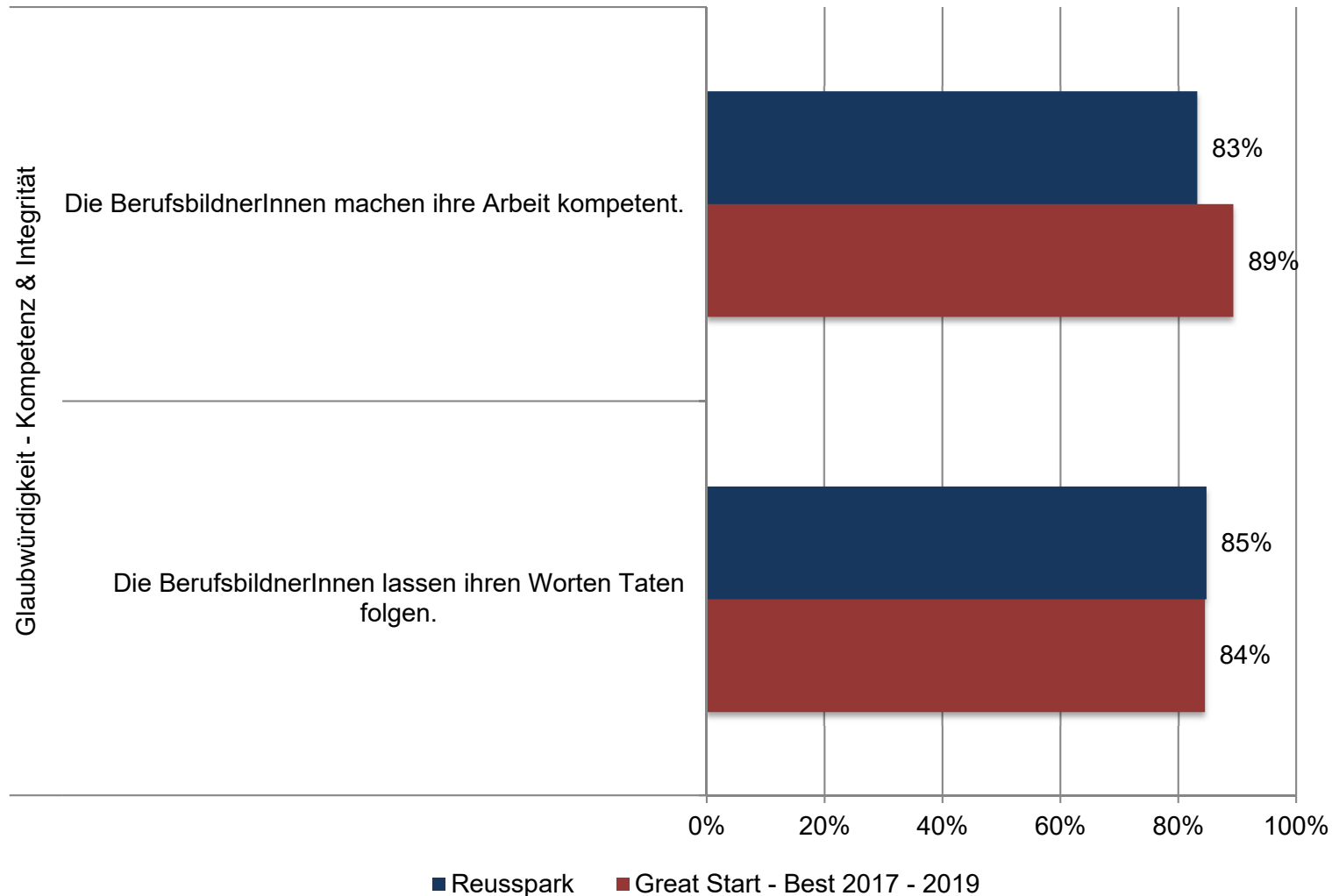
Die Berufsbildnerinnen nehmen sich ausreichend Zeit und geben den Lernenden eine direkte Antwort.





Glaubwürdigkeit - Kompetenz & Integrität

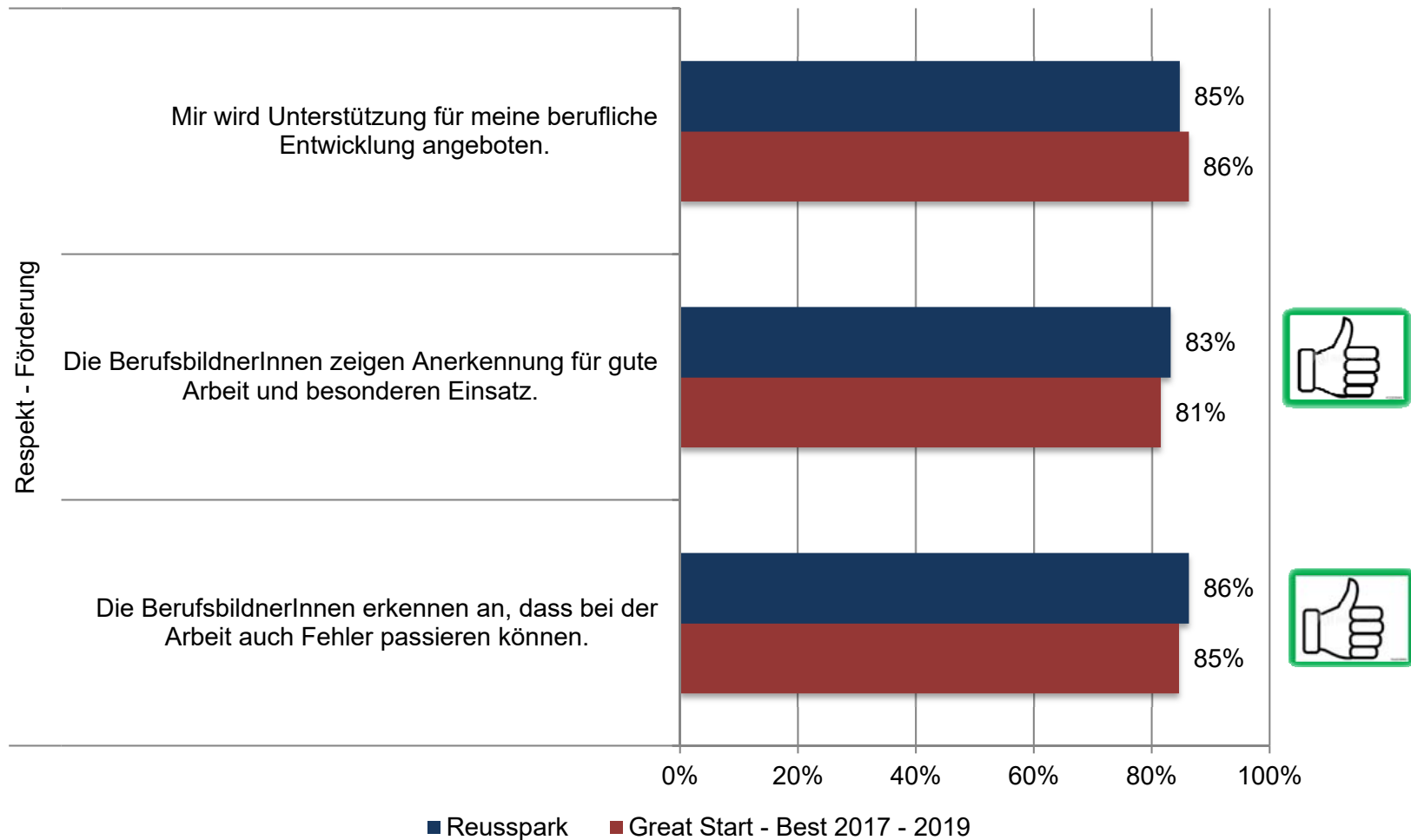
Die BerufsbildnerInnen halten sich an das, was sie sagen.





Respekt – Förderung

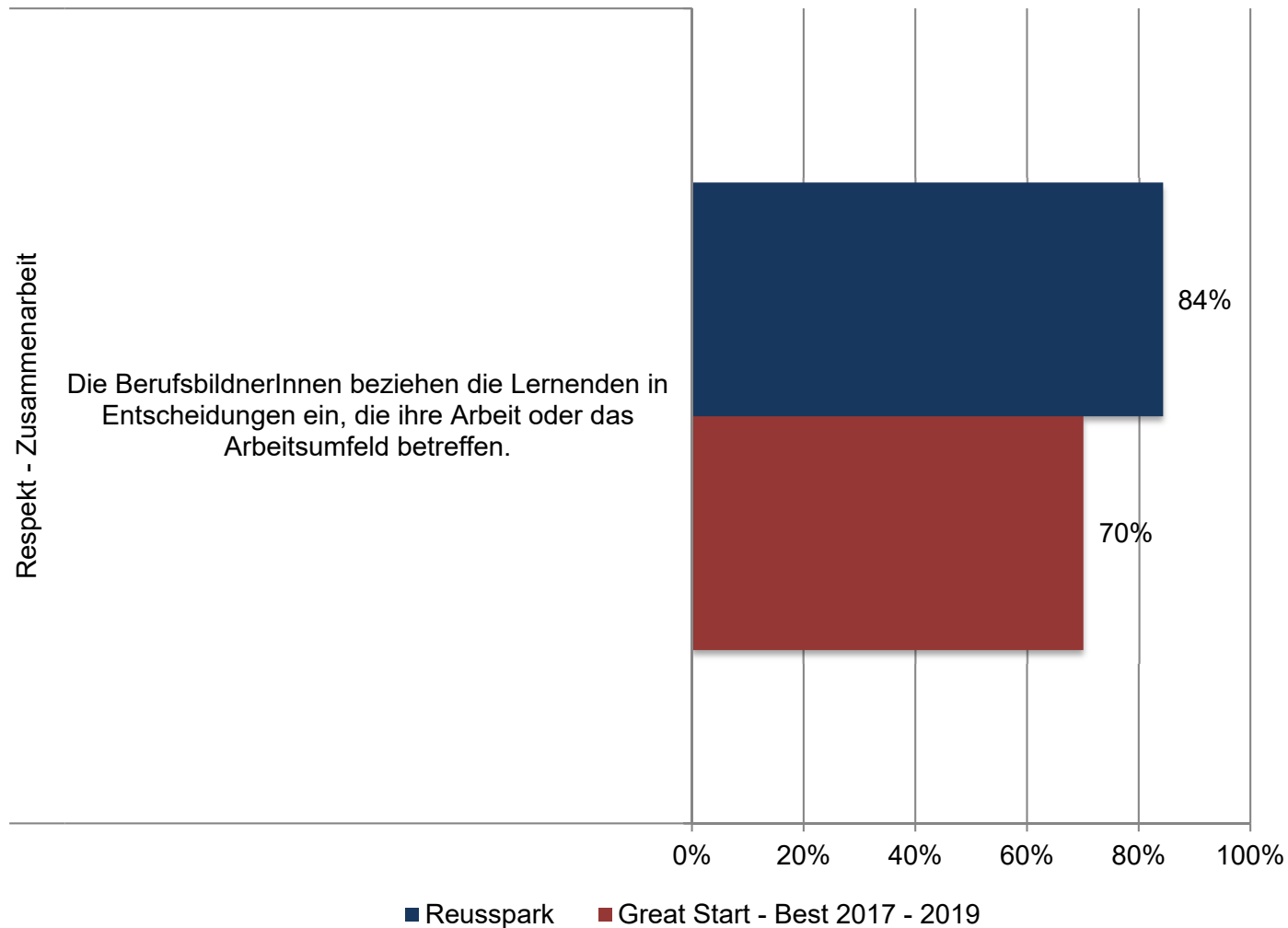
Die Fehlerkultur im Reusspark wird gelebt. BerufsbildnerInnen anerkennen gute Arbeit und besonderen Einsatz.





Respekt – Zusammenarbeit

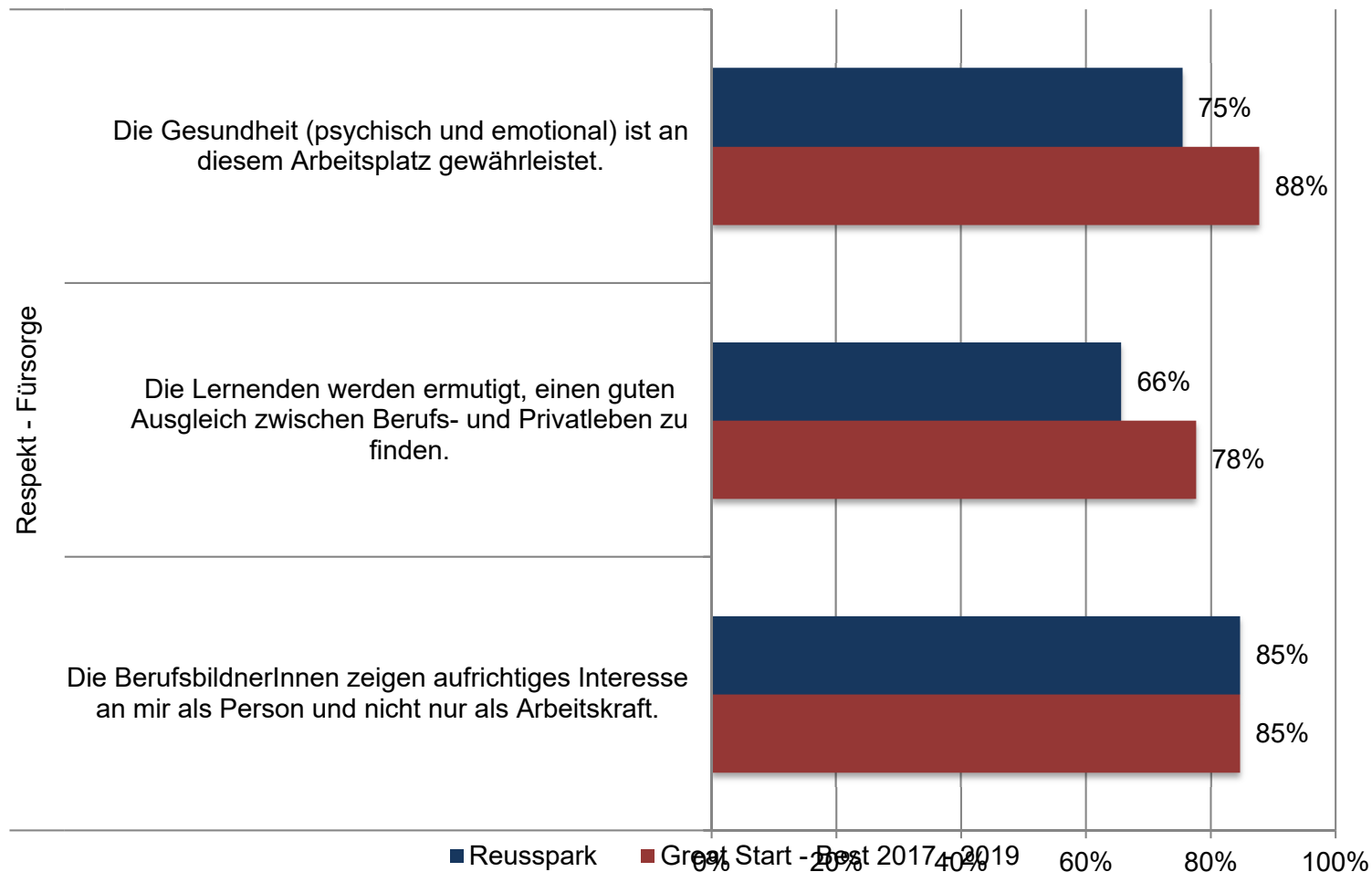
Die Zusammenarbeit mit den BerufsbildnerInnen wird geschätzt, insbesondere auch die Möglichkeit, sich bei Entscheidungen beteiligen zu können.





Respekt – Fürsorge

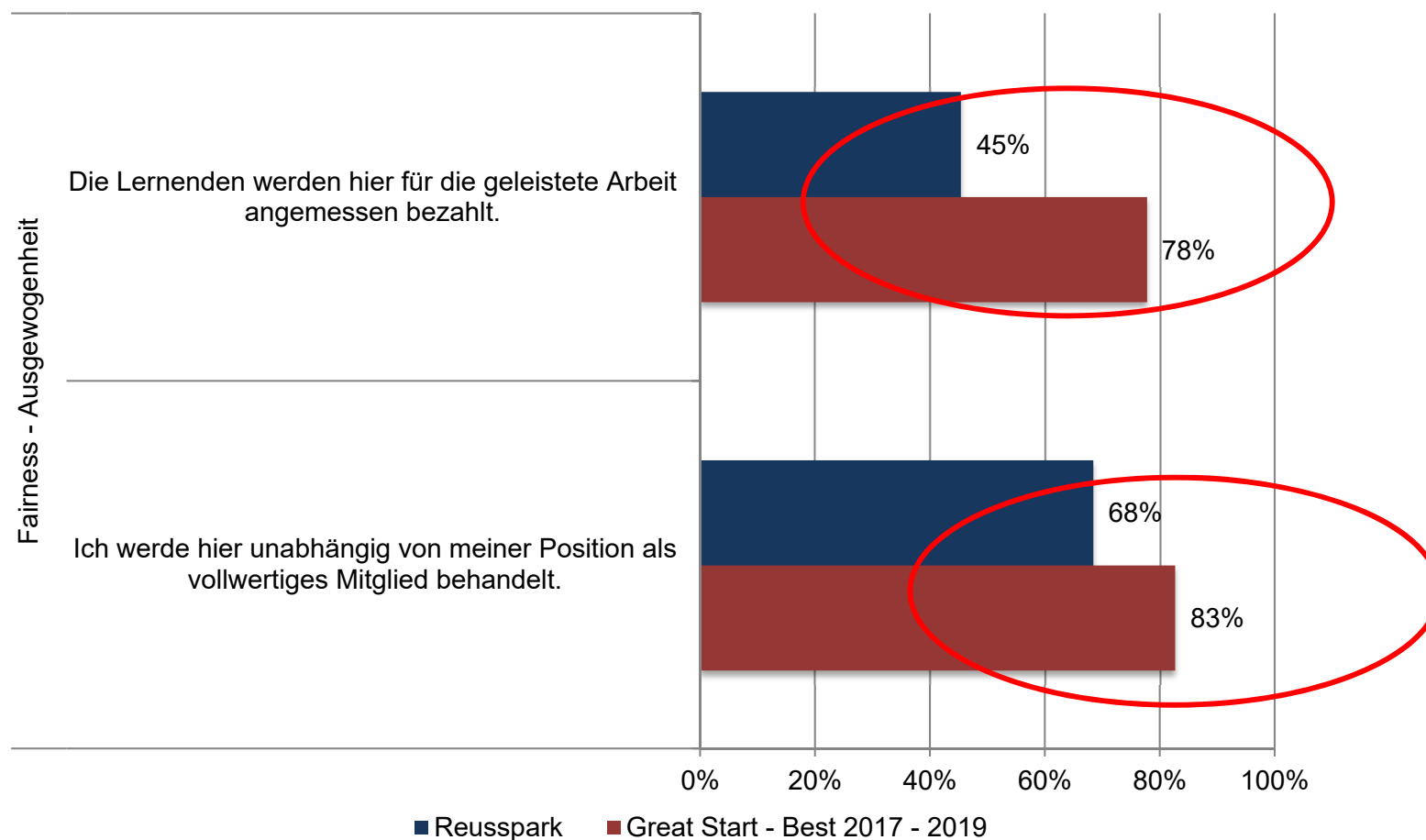
Bei der Work-Live-Balance ist die Potenzial zur Verbesserung vorhanden. Das Thema wird im Kaderteam, bei den WBL und im Bildungsteam besprochen.





Fairness – Ausgewogenheit

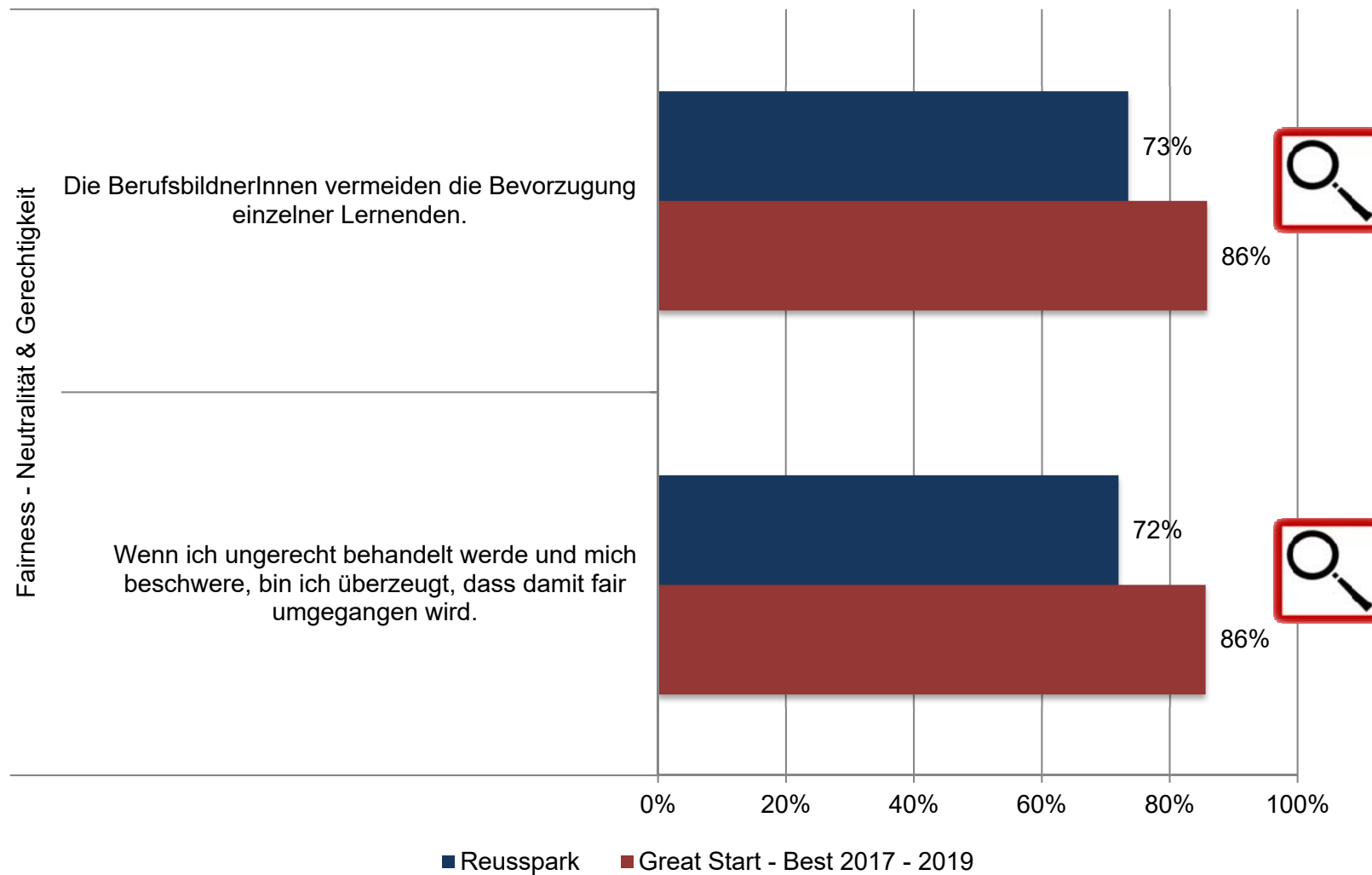
Die Dimension Fairness «als vollwertiges Mitglied behandelt zu werden unabhängig der Position» wird im Kaderteam, mit WBL und im Bildungsteam besprochen. Beim Lehrlingslohn liegen wir unter dem Schweizer Benchmark. Wir halten uns aber an die Lohnempfehlungen unserer Branche (Gesundheit und Soziales).





Fairness - Neutralität & Gerechtigkeit

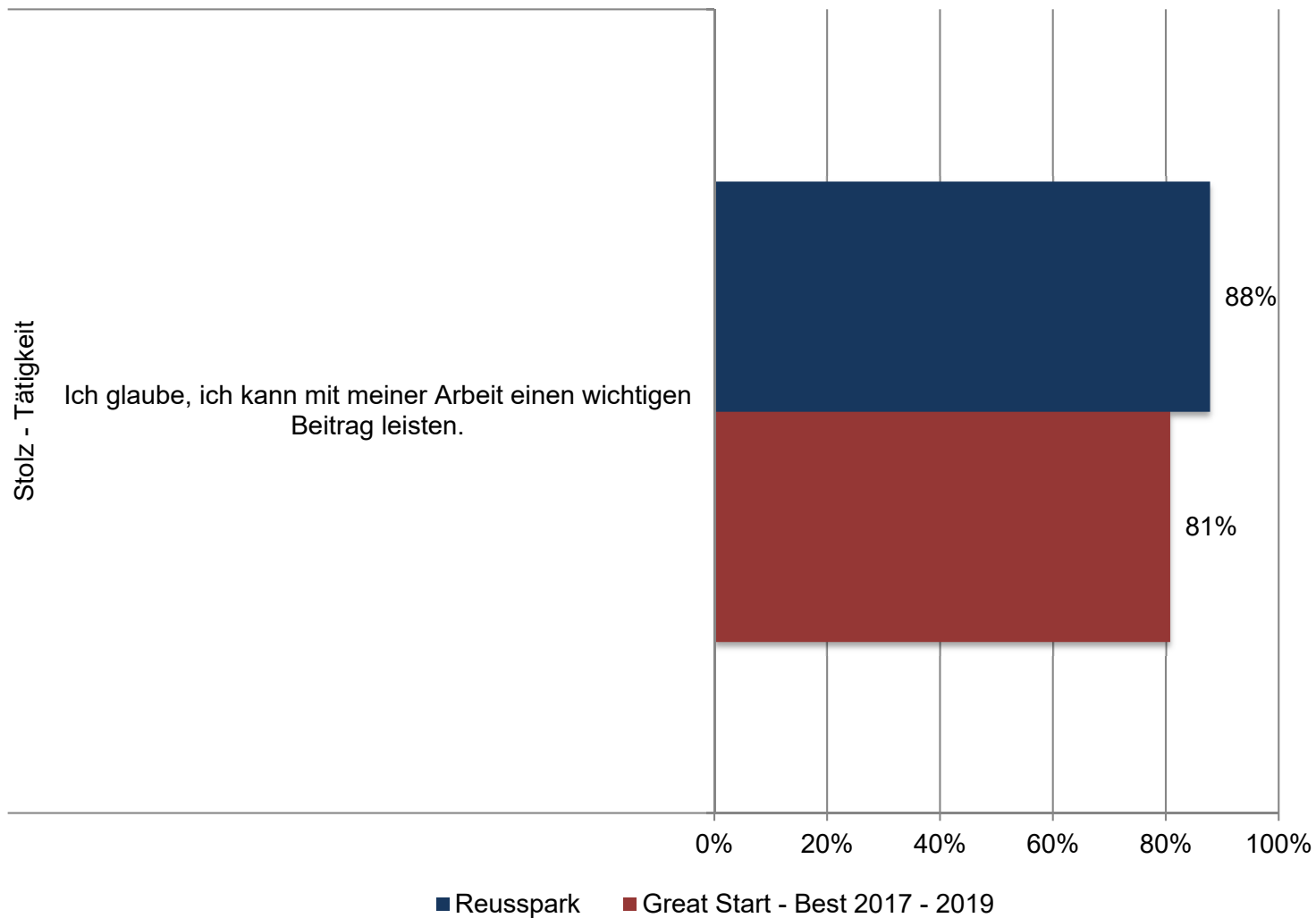
Das Thema Fairness und Gerechtigkeit wird mit den WBL und im Bildungsteam besprochen.





Stolz – Tätigkeit

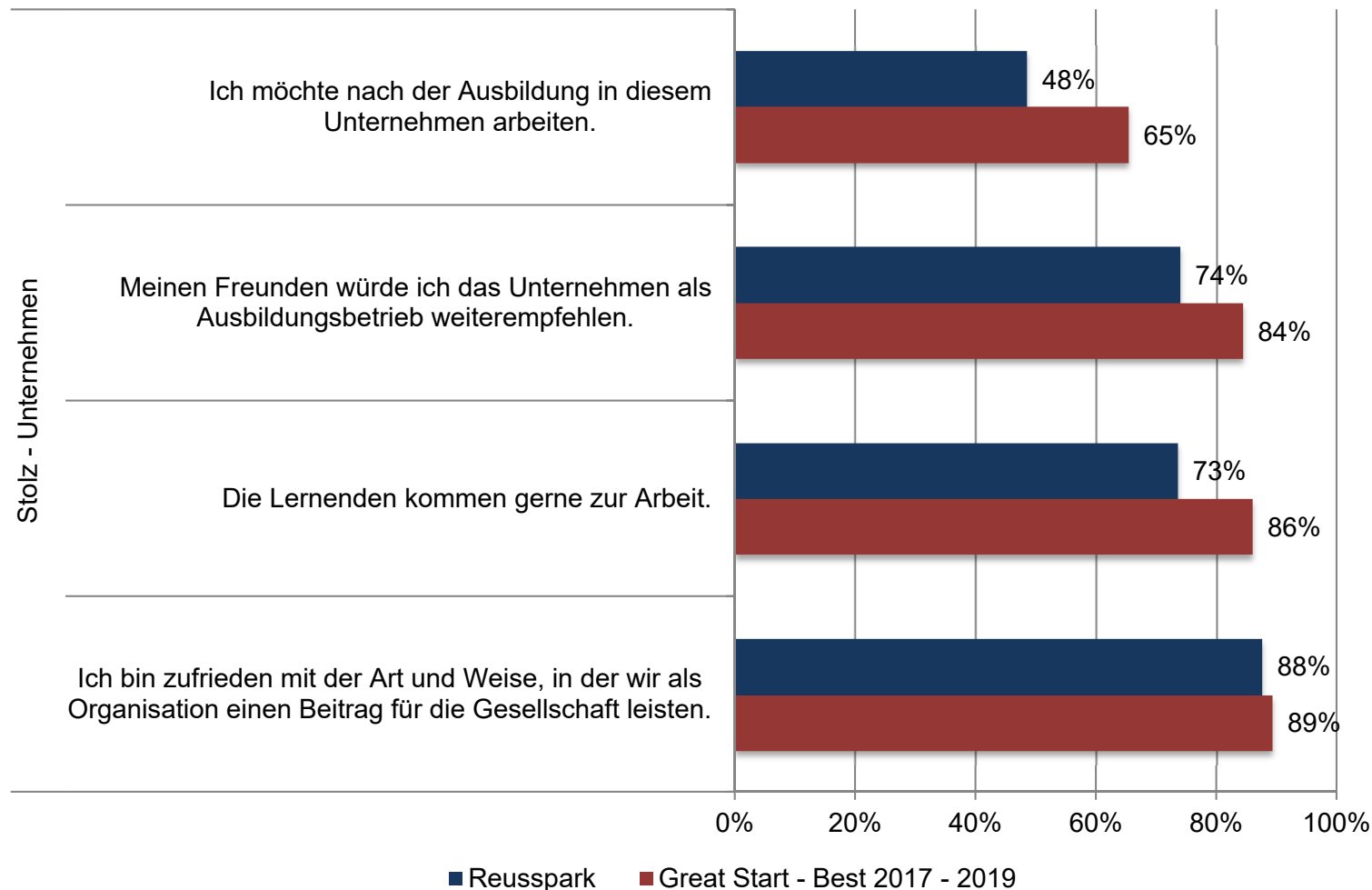
Die Lernenden im Reusspark erfahren in ihrer Ausbildung viel Sinnhaftigkeit.





Stolz – Unternehmen

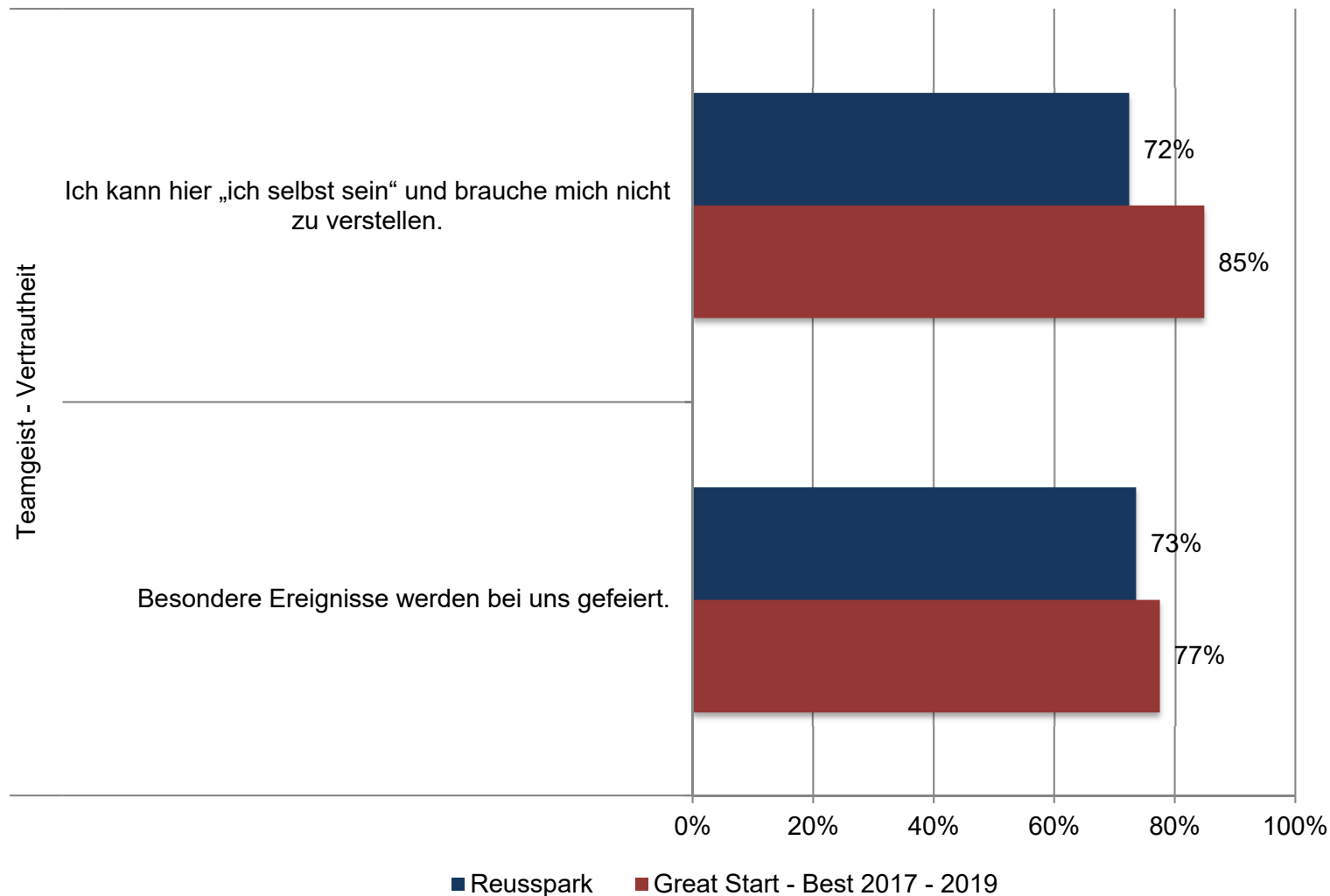
Obwohl die Lernenden stolz sind, im Reusspark arbeiten zu dürfen, möchten einige trotzdem nicht hierbleiben nach der Ausbildung. Dies lässt sich mit dem Wunsch, ein neues Arbeitsfeld kennenzulernen, begründen.





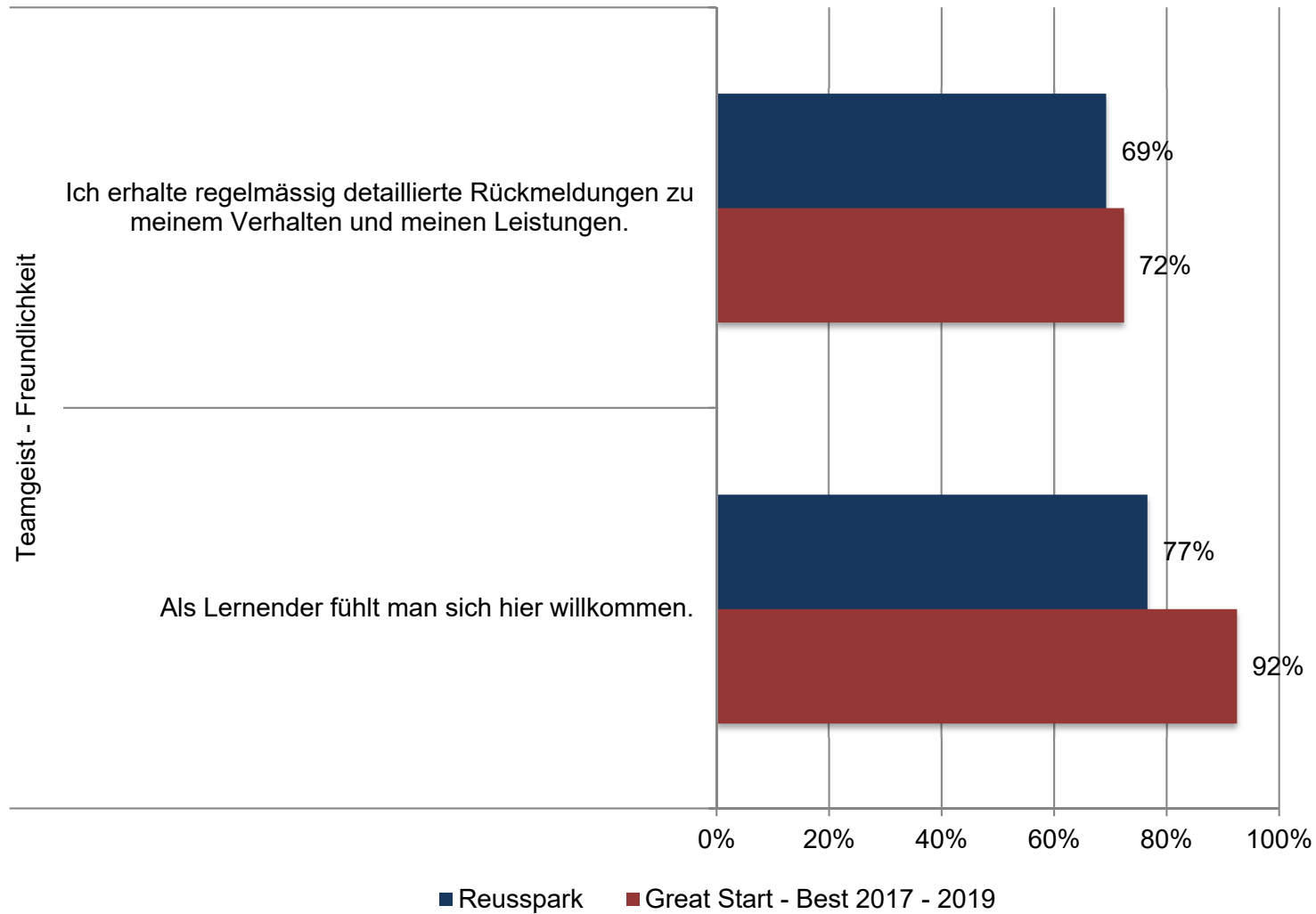
Teamgeist – Vertrautheit

Das Thema «ich selbst sein» wird mit Kaderteam und dem Bildungsteam besprochen.





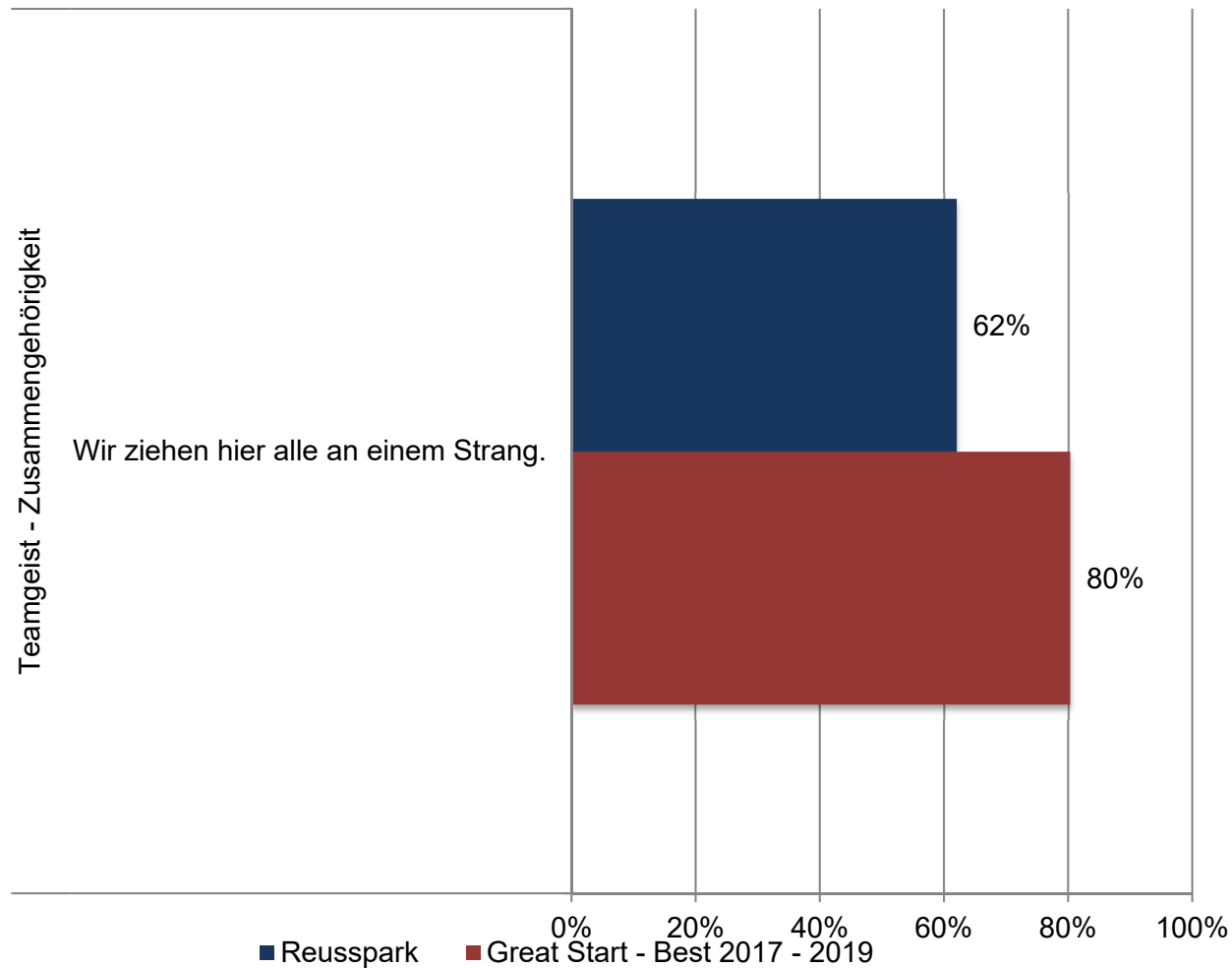
Teamgeist – Freundlichkeit





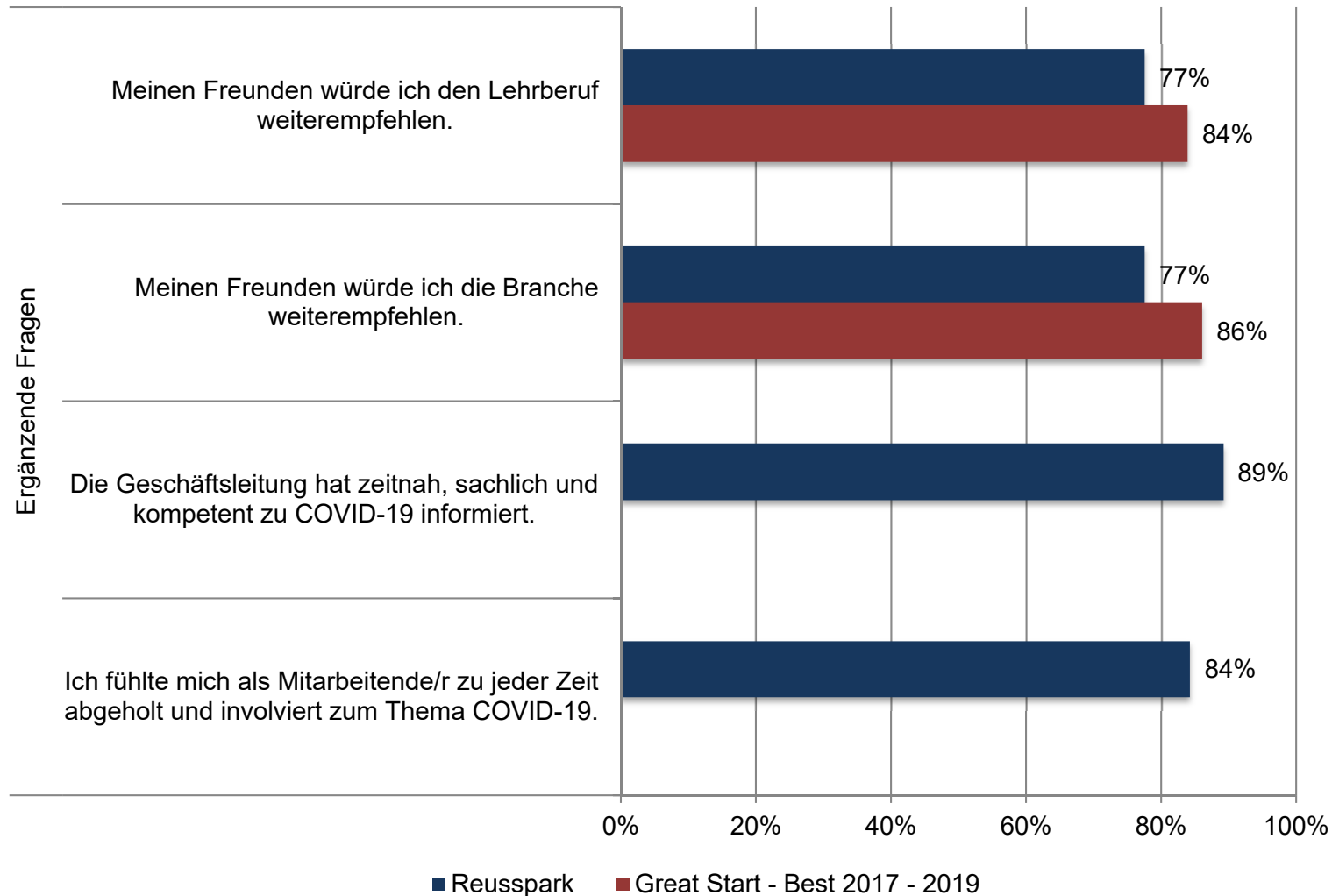
Teamgeist – Zusammengehörigkeit

Das Thema Teamgeist wird mit Kaderteam, mit den WBL und im Bildungsteam besprochen.



Ergänzende Fragen

Die Lernenden waren zufrieden mit der Information der GL während der Coronakrise.



Was gefällt Dir an Deinem Ausbildungsplatz besonders gut?

Die **gratis Parkplätze** und 6 Wochen **Ferien** nach dem Abschluss sind sehr gut und führt zu einem attraktiven Arbeitsplatz.

Das **Klima während der Arbeit und mit dem Team und auch mit den Bewohnern** zu arbeiten bereitet mir sehr viel Freude.

Wenn uns etwas nicht passt oder wir Probleme haben, dass wir **ernst genommen** werden und uns **geholfen** wird.

Das Team habe eine gute **Zusammenarbeit**.

Wir als Auszubildende haben hier im Reusspark die Chance, unser **Fachwissen zu erweitern**. Dies ist auch ebenfalls mit den **Lernbegleitungen** optimal. Ich fühle mich im Betrieb sehr wohl und kann mir auch gut vorstellen, hier weiter zu arbeiten.

Die **flache Hierarchie** ist nicht nur eine tolle Floskel sondern wird hier in diesem Betrieb gelebt!

Was würdest Du an Deinem Ausbildungsplatz ändern, wenn Du könntest?

Der **Lohn ist viel zu wenig**. Dies führt zum **Überdenken** ob man tatsächlich hier arbeiten möchte, da der Lohn auch nicht verhandelbar ist. Ebenso sind die Zuschläge sehr wenig und am Wochenende wird dies nur 1x gegeben obwohl man evtl. Spätdienst oder Nachtdienst hat und eig. dafür ebenso einen **Zuschlag** bekommen sollte.

Das **Lernende nicht nur als Lernende** angesehen werden sondern **auch als Teil des festen Teams**.

Die **Busverbindung in Verbindung mit den Arbeitszeiten**

Ich würde wollen, das die **BB's fair benoten**. Die Note und das gesagte sollte auf den gleichen Stand sein.

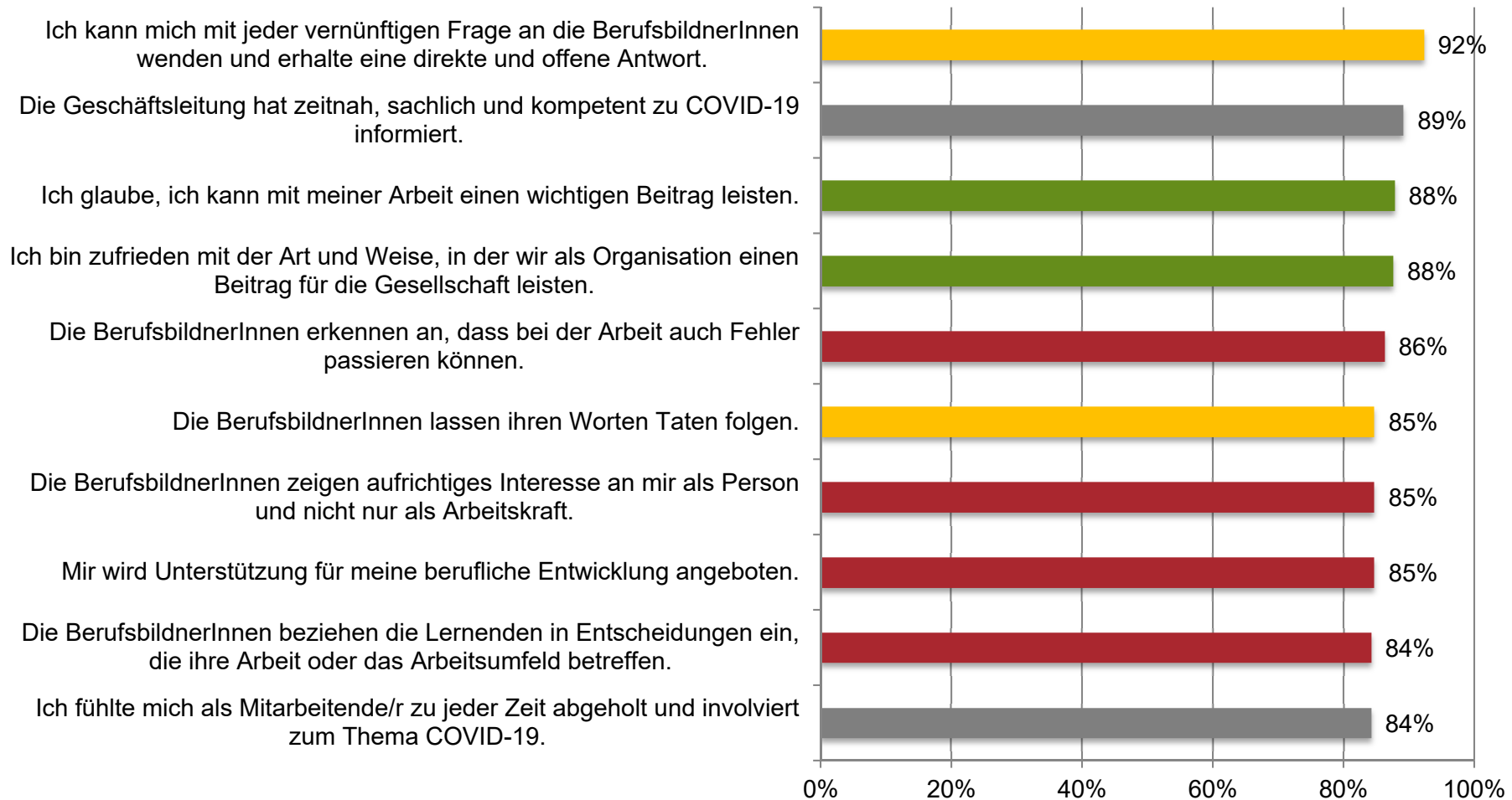
Bessere **Kommunikation** innerhalb des Teams

Ich würde mir wünschen, dass Lernende, sowie auch Praktikanten **an der Teamsitzung** dabei sein dürfen. Da viele **Informationen nicht direkt an die Auszubildenden weitergeleitet** werden und wir dann als Schüler nicht sofort umsetzen können.

Ebenfalls wünsche ich mir auch als Lernende **Weiterbildungen** zu haben, wie z.B. Diagnosen und vieles mehr.

Mehr Leute einstellen den das führt sehr oft zu Kündigungen da sich der/die Mitarbeiter/in **Überfordert** fühlt !!!

Die zehn höchsten Werte



Glaubwürdigkeit



Respekt



Fairness

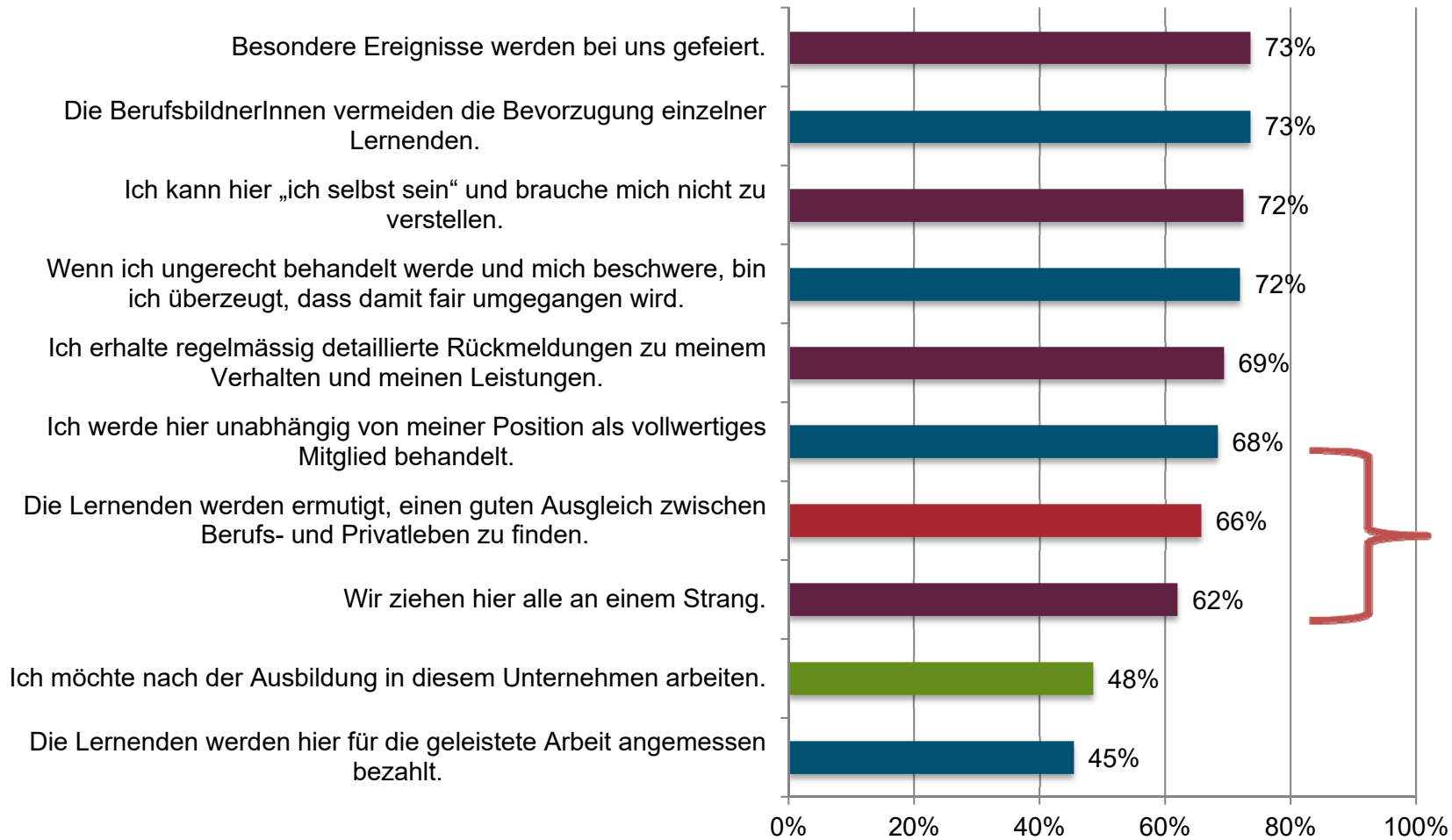


Stolz



Teamgeist

Die zehn tiefsten Werte



Glaubwürdigkeit



Respekt



Fairness



Stolz



Teamgeist

Zusammenfassung

Stärken	Entwicklungspotenziale
Einbezug in Entscheidungen	Teamgeist: alle am gleichen Strang ziehen. Feedbackkultur
Stolz auf die eigene Tätigkeit	Fairness und Gerechtigkeit: Vollwertigkeit der Lernenden
Anerkennung & Unterstützung	Work-Life-Balance & psychische Gesundheit
Fehlerkultur	Karriere machen im Reusspark: von FaGe zu dipl. Pflegefachkräften